

PARLEMENT  
DE LA  
COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

Session 2020-2021

19 JUILLET 2021

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

VISANT À PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT DES  
ÉTUDIANTES ET DES ÉTUDIANTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS  
D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DE LA FÉDÉRATION  
WALLONIE-BRUXELLES

DÉPOSÉE PAR **M. RODRIGUE DEMEUSE ET MME GWENAËLLE  
GROVONIUS ET M. HERVÉ CORNILLIE ET MME MARGAUX DE RE ET M.  
THIERRY WITSEL ET MME RACHEL SOBRY.**

RÉSUMÉ

Le harcèlement, tant moral que sexuel, est une problématique souvent sous-estimée et pourtant bien réelle dans le monde de l'enseignement supérieur. Des initiatives pour y faire face voient progressivement le jour dans différents établissements, mais une réponse globale et cohérente à l'ensemble du secteur apparaît plus que jamais nécessaire.

C'est l'objet de la présente proposition de résolution qui invite le Gouvernement à promouvoir et harmoniser les efforts entrepris dans les établissements d'enseignement supérieur établis sur son territoire contre les pratiques qualifiées de harcèlement. La Fédération Wallonie-Bruxelles a ainsi un rôle essentiel à jouer dans la mise en place des mesures indispensables à la dissolution des fondements d'un état d'esprit favorisant les abus. Parmi ces mesures, la présente proposition de résolution prône, entre autres, la généralisation d'une politique permanente de sensibilisation et de formation des équipes pédagogiques et des étudiants. Elle préconise aussi l'instauration, dans tous les établissements qui n'en sont pas encore pourvus, d'un dispositif consacré à la question du harcèlement, ainsi que la demande à l'ARES de les mettre en réseau.

## TABLE DES MATIÈRES

DÉVELOPPEMENTS	3
PROPOSITION DE RÉOLUTION VISANT À PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LE HAR- CÈLEMENT DES ÉTUDIANTES ET DES ÉTUDIANTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'EN- SEIGNEMENT SUPÉRIEUR DE LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES	10

## DÉVELOPPEMENTS

Le 12 juin 2020, le site de la RTBF publiait un article intitulé : « Harcèlement à l'université : "J'en garde des séquelles" ». Celui-ci relatait plusieurs exemples de comportements et remarques sexistes qui ont eu des répercussions sur le parcours académique des victimes, forçant certaines d'entre elles à faire un pas de côté dans leur programme de formation. Les étudiants interviewés y dénonçaient également, dans plusieurs établissements, un système qui protège systématiquement les encadrants de futures poursuites en la matière.

L'année précédente, en juin 2019, des étudiants de plusieurs universités belges manifestaient déjà leur mécontentement dans la presse suite à des pratiques d'intimidation, de harcèlement moral, de racisme, de sexisme, ainsi que des comportements abusifs et de violence physique, jugés répandus au sein de leur établissement. Un mois plus tard, la FEF assurait, dans un rapport dédié à ce sujet(1), que l'ensemble des établissements de l'enseignement supérieur était concerné par le phénomène de harcèlement et pointait le manque de contrôles et de sanctions à l'égard des professeurs abusifs. Par ailleurs, la FEF a également signalé des cas d'harcèlement des étudiants dans le cadre de leurs stages.

Dans le courant du mois de février 2020, d'autres articles de presse relataient des faits de sexisme et d'abus dans plusieurs écoles supérieures des arts francophones et suscitaient la réaction de dizaines d'étudiants. Leurs témoignages décrivaient, en effet, « une culture propice aux abus » propre à certains enseignements supérieurs (les établissements d'art notamment) et reprochaient à leurs directions d'en minimiser la portée afin de protéger la réputation de leur établissement.

Plus récemment, depuis le mois de mars 2021 et dans la mouvance de #MeToo et #BalanceTonPorc, des « hashtags » liés à au phénomène de la culture du viol au sein des communautés folkloriques estudiantines de Belgique ont été partagés et relayés des centaines de fois (#BalanceTonFolklore, #FolkloreComplice, etc) sur Internet et les réseaux sociaux. Les témoignages accompagnant les hashtags libérateurs de la parole des victimes dénoncent tous la banalisation et la minimisation (notamment par la « loi du silence » et la protec-

tion entre pairs) du harcèlement moral et sexuel et des agressions sexuelles, et laissent à penser qu'un très grand nombre de personnes seraient touchées par ces agissements et délits.

Certains, à l'instar des auteurs de l'étude européenne « Sexual Harassment in the Research and Higher Education Sector : National Policies and Measures in EU Member States and Associated Countries »(2) ont vu un lien entre ces articles et l'émergence du mouvement #MeToo en 2017, qui a attiré l'attention de la société sur les comportements et commentaires à caractère sexuel proférés à l'encontre des femmes. Dans son sillon, des milliers de témoignages ont publiquement dénoncé la récurrence de ces comportements de harcèlement, dans le but d'alerter de la souffrance des personnes à qui ils sont destinés. En effet, ces comportements génèrent au quotidien d'importantes conséquences délétères tant d'un point de vue individuel (psychologique et/ou professionnel) que collectif (banalisation, voire reproduction).

Si les faits de harcèlement à caractère sexuel ont très tôt été associés à une culture sexiste, faisant des femmes les premières victimes de ces agissements, il apparaît que le phénomène touche également d'autres profils. Les études sociologiques(3) récemment entreprises en milieu étudiant français, australien ou étasuniens révèlent en effet que le harcèlement, tant sexuel que moral, ne touche pas seulement les jeunes femmes hétérosexuelles, mais également une large part de la population estudiantine, en particulier les personnes issues de minorités ethniques, culturelles ou religieuses, les personnes LGBTQIA+, et les personnes atteintes d'un handicap. En d'autres termes, le harcèlement s'échafaude sur la base de discriminations préalables, qu'il contribue à accentuer.

Ce type de comportement se greffe généralement sur des relations de pouvoir déjà existantes entre professeurs ou direction et étudiants, mais peut également se manifester entre étudiants.

Par ailleurs, les formes que prend le harcèlement évoluent en même temps que la technologie. A l'heure d'Internet et des réseaux sociaux, le cyberharcèlement en est devenu l'une des formes les plus répandues (mails et sms déplacés, re-

(1) Cité dans l'article « L'évaluation des enseignants inefficace contre le harcèlement des étudiants. La Fédération des étudiants francophones dénonce à son tour le manque de contrôles et de sanctions à l'égard des profs abusifs. », *Le Soir*\*, 21/06/2019.

(2) « Sexual Harassment in the Research and Higher Education Sector : National Policies and Measures in EU Member States and Associated Countries », disponible en ligne à l'adresse : <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-1205-2020-REV-1/en/pdf>

(3) ANEF, CLASCHEs et CPED, « Le harcèlement dans l'enseignement supérieur et la recherche. Vademecum à destination des établissements ». Disponible sur : <https://eige.europa.eu/sites/default/files/vademecum-harcèlement-sexuel-université-web.pdf>; « Change The Course : National Report on Sexual Assault and Sexual Harassment at Australian Universities (2017) » ; et Rape, Abuse & Incest National Network, « Campus Sexual Violence : Statistics », disponible sur : <https://www.rainn.org/statistics/campus-sexual-violence>.

*venge porn*, commentaires inappropriés sur Facebook, Twitter, Instagram, etc). Durant la période de confinement lié à la covid-19, on a pu constater une augmentation significative de ce mode de harcèlement en milieu étudiant. Pourtant, les conséquences légales du cyberharcèlement restent mal définies et délimitées.

De manière générale, une situation problématique décrite et dénoncée oblige le monde politique à prendre de nouvelles mesures adéquates, et à continuer de lutter contre ce phénomène.

Dans ce contexte précis, les appels répétés des étudiants de l'enseignement supérieur donnent l'opportunité d'orienter les mesures qui contribueraient à mettre fin à une certaine culture qui favorise les comportements déplacés et irrespectueux. Puisqu'il ressort des témoignages que la nature et l'intensité de ces pratiques varient d'un établissement, voire d'un secteur d'enseignement, à l'autre, les mesures à prendre doivent, pour être efficaces, reposer sur une bonne expertise de terrain, et prendre ainsi en compte les spécificités de chaque établissement. Mais elles doivent aussi viser à l'exhaustivité, en répondant à l'ensemble des situations perçues comme problématiques.

Plusieurs initiatives intéressantes de sensibilisation aux conséquences du harcèlement envers les étudiants ont récemment été prises à l'étranger. En France, par exemple, le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation finançait, en 2017, un « Vade-mecum à l'usage des établissements sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche » (4). De même, en Australie, la Commission nationale des droits de l'homme lançait en 2016 un projet intitulé « University sexual assault and sexual harassment project » (5) et publiait en 2018 son rapport : « Change The Course : National Report on Sexual Assault and Sexual Harassment at Australian Universities » (6). En Europe, le Comité de l'Espace européen de la recherche et de l'innovation (CEER) de l'UE publiait, en date du 3 juin 2020, une étude intitulée « Sexual Harassment in the Research and Higher Education Sector : National Policies and Measures in EU Member States and Associated Countries » (7).

En Belgique, la Fédération Wallonie-Bruxelles a créé et financé depuis 2013 un réseau de « personnes de contact genre », qui remplit les missions

qui lui sont confiées et qui sont consignées dans un cahier des charges annuel. Depuis 2015-2016, ce réseau a pour mission de s'instituer en réseau, de sensibiliser et d'informer(8).

Plusieurs établissements ont entrepris de mettre en place des dispositifs d'écoute pour les victimes de harcèlement, tandis qu'un nombre de plus en plus important d'écoles supérieures des arts a initié la création de cellules de réflexion ou prévu l'instauration de chartes *ad hoc* entrant en vigueur dès la rentrée académique de septembre 2020.

Cependant, aussi positives soient-elles, les initiatives prises sont souvent disparates et peu coordonnées entre les établissements, et la marge de progression demeure conséquente dans nombre d'entre eux.

Reste que nous manquons aujourd'hui de chiffres et d'études sur le sujet, alors que les statistiques et le monitoring sont le seul moyen de dresser le tableau de la situation, et d'en étudier l'évolution au fil du temps, afin notamment d'évaluer si les dispositions mises en place sont efficaces.

A ce jour, aucune harmonisation des pratiques au sein de l'enseignement supérieur francophone n'a ainsi été institutionnalisée. Un tel exercice apparaît aujourd'hui indispensable en vue d'assurer, de façon effective, et à tous les étudiants de la Fédération Wallonie-Bruxelles, un enseignement basé sur le respect mutuel et prévenant tout comportement abusif.

L'objectif de la présente résolution est dès lors d'initier une telle action.

### Définition et contexte

Une première étape essentielle consiste à définir la notion de harcèlement et à identifier dans quelles mesures ce type de problématique est influencé par le contexte dans lequel se déroulent les études.

La définition du terme générique « harcèlement » telle que fournie par les acteurs de terrain renvoie à un ensemble de gestes, d'écrits (cyberharcèlement) et de paroles répétés qui ont pour objet de soumettre une personne en vue d'augmenter son propre pouvoir, souvent par le biais de l'humiliation, de l'offense, de l'intimidation et de l'hostilité. Le harcèlement a pour effets d'altérer

(4) Ce document est disponible à l'adresse suivante : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid38153-cid113981/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid113981/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid113981/vade-mecum-a-l-usage-des-etablissements-sur-le-harcelement-sexuel-dans-l-enseignement-superieur-et-la-recherche.html>

(5) Disponible en ligne à l'adresse : <https://humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/projects/university-sexual-assault-and-sexual-harassment-project>

(6) Disponible à l'adresse suivante : <https://www.humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/change-course-national-report-sexual-assault-and-sexual>

(7) « Sexual Harassment in the Research and Higher Education Sector : National Policies and Measures in EU Member States and Associated Countries », disponible en ligne à l'adresse : <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-1205-2020-REV-1/en/pdf>

(8) Des informations complémentaires sont accessibles sur le site de l'Ares, à l'adresse : <https://www.ares-ac.be/fr/a-propos/instances/commissions-permanentes/femmes-et-sciences/les-personnes-de-contact-genre-pcg-des-universites-et-du-frs-fnrs>

la santé physique et mentale des victimes, de porter atteinte à leurs droits, de compromettre leurs études et leur avenir professionnel, et de dégrader l'environnement scolaire/étudiant. Afin de lutter contre les agissements abusifs, il est primordial de déjouer ces jeux de pouvoir, qui sont parfois institutionnalisés.

En outre, les chercheurs spécialisés sur ces questions ainsi que les conseils étudiants et les professeurs sont unanimes quant au lien inextricable entre pratiques de harcèlement et formes de préjugés et discriminations préexistantes, en particulier celles relatives aux composantes sociales, raciales, d'orientations sexuelles et genrées de l'identité des victimes. Si ces agissements viennent parfois des professeurs, qui stigmatisent leurs étudiantes, ils se manifestent également entre étudiantes.

Ils pointent également la particularité des petits établissements, au sein desquels la promiscuité, tant physique que sociale, et la familiarité entre professeurs et étudiants (mais aussi entre professeurs et la direction) accentue, d'une part, le risque de harcèlement, et freine, d'autre part, l'instauration d'un environnement propice à l'expression de victimes de harcèlement, et *de facto* à la possibilité de résoudre leurs expériences problématiques.

La position des encadrants, professeurs mais pas uniquement, qui détiennent de par leur fonction des leviers importants quant aux futures carrières des étudiants est également un facteur souligné.

Enfin, ces différents acteurs évoquent la particularité des établissements d'enseignement artistique. Non seulement, dans ce secteur également, les professeurs sont de potentiels futurs employeurs pour les étudiants, mais cet enseignement encourage également la transgression et le dépassement de soi. Or, dans certaines dispositions pédagogiques (comme lors du processus de création artistique), la limite entre ce qui est tolérable et intolérable peut paraître à ce point ténue qu'il paraît impossible de déterminer une fois pour toutes l'acceptabilité, ou non, de certains comportements.

En conclusion, force est de constater la grande variété tant des comportements pouvant être qualifiés de harcèlement que des situations favorisant leur survenance. Aussi, une situation de harcèlement doit-elle avant tout être entendue comme une situation vécue comme telle par la personne qui s'en sent victime.

## Cadre juridique

Le harcèlement est peu encadré et défini par la législation belge. S'il est sanctionné pénalement depuis 1998 via l'article 442bis, il n'est pas défini<sup>(9)</sup>.

Il connaît toutefois un encadrement spécifique dans le domaine particulier du monde professionnel qui, sous l'impulsion du droit européen, s'est vu offrir un cadre juridique spécifique.

Ainsi, la directive européenne 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, définit le harcèlement comme « *une forme de discrimination (...) lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1er [la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle] se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Cette directive a été transposée en droit belge par la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, ayant introduit la notion de harcèlement dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Cette dernière définit désormais le harcèlement en son article 32ter :

« (...) 2° *harcèlement moral au travail : ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre ;*

3° *harcèlement sexuel au travail : tout com-*

<sup>(9)</sup> L'article 442bis du Code pénal disposant : « Quiconque aura harcelé une personne alors qu'il savait ou aurait dû savoir qu'il affecterait gravement par ce comportement la tranquillité de la personne visée, sera puni d'une peine d'emprisonnement de quinze jours à deux ans et d'une amende de cinquante euros à trois cents euros, ou de l'une de ces peines seulement.

Si les faits visés à l'alinéa 1er sont commis au préjudice d'une personne dont la situation de vulnérabilité en raison de l'âge, d'un état de grossesse, d'une maladie, d'une infirmité ou d'une déficience physique ou mentale était apparente ou connue de l'auteur des faits, la peine minimale prévue à l'alinéa 1er sera doublée ».

*portement non désiré à connotation sexuelle ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (...)* ».

Au niveau fédéral, la loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public et modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes afin de pénaliser l'acte de discrimination, définit le sexisme comme « tout geste ou comportement qui, dans les circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, a manifestement pour objet d'exprimer un mépris à l'égard d'une personne, en raison de son appartenance sexuelle, ou de la considérer, pour la même raison, comme inférieure ou comme réduite essentiellement à sa dimension sexuelle et qui entraîne une atteinte grave à sa dignité ».

La législation fédérale s'applique donc en ce qui concerne le harcèlement au travail, le sexisme ou encore le *revenge porn*, par exemple.

D'autres législations existent désormais au niveau de la Fédération Wallonie-Bruxelles, mais sont particulièrement méconnues des étudiants et ne sont pas spécifiques à l'enseignement supérieur. Elles supposent, en outre, la réunion de certains critères spécifiques, tels que la présence d'une discrimination.

Ainsi, le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination interdit toute forme de harcèlement fondée sur un critère de discrimination, qu'il définit pour le secteur de l'enseignement en général, en son article 16, comme « *les conduites indésirables, abusives et répétées, se traduisant notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un bénéficiaire de l'enseignement visé à l'article 17, ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Dans son avis n° 269 du 23 mars 2021, UNIA constate toutefois que le cadre actuel est insuffisant, dès lors que tous les étudiants ne bénéficient pas du même degré de protection en cas de harcèlement et que l'absence de procédure spécifique à l'enseignement supérieur freine l'effectivité des droits existants. Rien n'obligeant les établissements à mettre en place des actions en vue de prévenir et de lutter contre le harcèlement, UNIA réclame donc l'instauration d'un cadre légal s'appliquant spécifiquement aux étudiants, à l'instar de ce qui existe pour les travailleurs dans le cadre du Code du bien-être au travail.

Dans son avis n° 2021-09 du 25 mai 2021, l'ARES propose également de renforcer le cadre légal existant, notamment pour imposer aux établissements d'enseignement supérieur de prévoir, dans leur règlement des études et des examens, des mesures de lutte contre la violence et le harcèlement.

Récemment, le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, dans le Plan « Droits des femmes » adopté le 17 septembre 2020, a prévu une politique de lutte contre le harcèlement, entre autres en école supérieure.

De son côté, le Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles n'a, pour l'instant, encore adopté aucun instrument spécifique relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au sein des établissements d'enseignement supérieur.

En revanche, le Parlement a adopté, le 2 mai 2019, une proposition de résolution visant à la prévention et à la lutte contre les différentes formes de harcèlement scolaire, concernant spécifiquement l'enseignement obligatoire(10).

Il apparaît dès lors particulièrement logique et pertinent d'étendre la réflexion à l'enseignement supérieur, tout aussi propice, sinon davantage, au développement du harcèlement. L'élargissement de cette réflexion devant naturellement se faire au regard des spécificités de ce niveau d'enseignement.

Le Parlement n'est pas resté inactif. Le 24 avril 2019, il a adopté une résolution(11) visant à soutenir les établissements d'enseignement supérieur dans leur lutte contre les discriminations genrées dont certaines recommandations sont pertinentes pour le thème visé par le présent texte :

- accentuer la visibilité des projets visant à lutter contre les discriminations de genre mis en place dans les établissements d'enseignement supérieur et accroître la sensibilisation de la communauté académique aux questions de genre ;
- procéder à une évaluation qualitative des mesures mises en place par les universités sur base des rapports sur l'égalité de genre ;
- soutenir les hautes écoles et les écoles supérieures des arts dans la mise en place de mesures structurelles visant à lutter contre les discriminations de genre ;
- soutenir, à l'instar des personnes de contact genre, la mise en place d'un réseau « genre » pour l'enseignement non universitaire (HE, ESA, EPS) ;
- créer une commission permanente « Genre en enseignement supérieur » au sein de l'ARES.

Ces différentes demandes sont actuellement à l'étude et l'ARES vient d'ores et déjà de mettre en place une Commission Genre permanente en son

(10) <https://www.pfwb.be/le-travail-du-parlement/doc-et-pub/documents-parlementaires-et-decrets/documents/001631755>

(11) <https://www.pfwb.be/le-travail-du-parlement/doc-et-pub/documents-parlementaires-et-decrets/documents/001629901>

sein. La situation évolue donc positivement.

### Statistiques, études et témoignages

L'enseignement supérieur est lui aussi touché par le phénomène du harcèlement, même si la mesure de ce phénomène dépend à ce stade davantage des nombreux témoignages relayés par voie de presse ou par les spécialistes du sujet que de statistiques précises, aucun chiffre n'étant malheureusement disponible en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Et, en l'absence de données globales fiables sur les victimes, les actes et les auteurs de harcèlement en Belgique francophone, certaines études menées à l'étranger permettent de se faire une idée de l'acuité du problème et de ses caractéristiques les plus marquantes.

C'est notamment le cas de recherches menées dans les universités australiennes<sup>(12)</sup> et américaines<sup>(13)</sup> sur la question spécifique du harcèlement sexuel, qui mettent en évidence une série d'éléments interpellants. Ces études confirment tout d'abord qu'il s'agit d'un phénomène d'ampleur. En moyenne, et selon le contexte et le cadre conceptuel, des études internationales<sup>(14)</sup> montrent que 25 % des étudiantes ont subi des violences sexistes lorsqu'elles étudiaient dans l'enseignement supérieur. Dans les universités australiennes, en 2016, 1 étudiant sur 5 (21 %) dit y avoir été victime de harcèlement sexuel, tandis qu'un sur cent (1,6 %) déclare avoir subi un viol ou une violence sexuelle, pour 11,2 % dans les universités étasuniennes. Ensuite, il ressort de ces mêmes études que la question du genre est fondamentale. Les femmes sont deux fois plus susceptibles que les hommes d'être harcelées, et trois fois plus d'être agressées pour des motifs sexuels, tandis que la majorité des auteurs sont des hommes (71 %). Troisièmement, les personnes LGBTQIA+ sont particulièrement concernées. 45 % des étudiants bisexuels, transgenres, queer, intersexuels ou asexuels ont rapporté des faits de harcèlement, ainsi que 38 % des personnes gays ou lesbiennes. Autre enseignement : il s'agit rarement d'un acte anonyme. Dans la plupart des cas, les victimes connaissaient leur agresseur, qu'il soit un de leurs professeurs, ou un autre étudiant. Enfin, le recours aux plaintes officielles (internes et externes) est peu utilisé. En Australie, 94 % des victimes n'ont

pas déposé de plainte ou de rapport officiel auprès de personne à l'université, soit parce qu'elles pensent ne pas avoir besoin d'une aide institutionnelle, soit parce qu'elles ne savent pas à qui s'adresser.

Une autre étude, menée en France par trois collectifs féministes (ANEF, CLASCHEs et CPED) avec le soutien du Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, a quant à elle démontré que « les auteurs profitent souvent d'une position de pouvoir par rapport à leur(s) victime(s) : un homme par rapport à une femme, un·e enseignant·e par rapport à une étudiante ou une doctorante, une personne de rang supérieur sur un·e de ses collègues, un·e Français·e par rapport à un·e étranger·e, etc. Cependant, d'autres situations existent également (une femme harcelant un homme ou une autre femme, un homme harcelant un autre homme, un·e étudiant·e harcelant un·e enseignant·e, etc.).<sup>(15)</sup> ». De même, certaines personnes dans des situations spécifiques peuvent vivre un épisode de manière plus intense, en raison d'une vulnérabilité accrue (les doctorants ; étudiants rédigeant les mémoires ; les stagiaires ; les « bleus » via initiation/bizutage ; les personnes en situation précaire ; les personnes entrant en fonction).

En Belgique francophone, en l'absence d'étude statistique, le phénomène est difficilement quantifiable. Mais les multiples témoignages parus dans la presse ces dernières années permettent d'attester de l'existence du problème et dévoilent toute la complexité du phénomène de harcèlement, dont la violence, souvent insidieuse, réside principalement dans la répétition des comportements et commentaires jugés inappropriés : « Tout est très subtil. Certains professeurs masculins vont te taper sur l'épaule, ou te toucher le dos un peu trop bas ou glisser des remarques un peu limites »<sup>(16)</sup>.

Soulignons que le harcèlement dont il est fait mention s'ancre au sein d'un système, ici l'enseignement. Sans minimiser l'ampleur du phénomène dans les universités et les hautes écoles, qui est également présent, les témoignages mettent cependant en lumière la particularité des écoles supérieures des arts.

Ainsi, dans le milieu artistique, les étudiants sont amenés à recourir à l'intime, ce qui génère

(12) Commission australienne des droits de l'homme, « Rapport national sur le harcèlement dans les universités australiennes » (2017), disponible à l'adresse suivante : [https://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/AHRC\\_2017\\_ChangeTheCourse\\_UniversityReport.pdf](https://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/AHRC_2017_ChangeTheCourse_UniversityReport.pdf)

(13) RAINN (Rape, Abuse & Incest National Network), « Campus Sexual Violence : Statistics », disponible à l'adresse suivante : <https://www.rainn.org/statistics/campus-sexual-violence>

(14) Vladutiu, C.J., Martin, S.L. & Macy, R.J. 2011. College-or University-Based Sexual Assault Prevention Programs : A Review of Program Outcomes, Characteristics, and Recommendations. *Trauma Violence & Abuse*, 12 : 67–86. Voth Schrag, R.J. 2017. Campus Based Sexual Assault and Dating Violence : A Review of Study Contexts and Participants. *Affilia Journal of Women and Social Work*, 32 : 67–80. Benya, F., Johnson, P. & Widnall, S. 2018. Sexual Harassment of Women : Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine. *Consensus Study Report*. Web.

(15) ANEF, CLASCHEs et CPED, « Le harcèlement dans l'enseignement supérieur et la recherche. Vademecum à destination des établissements ». Disponible à l'adresse suivante : <https://eige.europa.eu/sites/default/files/vademecum-harcelement-sexuel-universite-web.pdf>

(16) « Remarques sexistes, gifles, mains baladeuses, les écoles d'art ne sont pas épargnées par les comportements abusifs », *La Libre\**, 12 février 2020.

souvent plus de confusion quant aux limites entre vie privée et vie publique. En outre, le processus créatif, particulièrement en art dramatique, peut amener à l'exposition et l'objectification du corps, qui devient un instrument de pouvoir, de séduction, mais aussi un facteur d'exclusion (les rôles étant encore généralement associés à une caractéristique physique : la beauté, la laideur, l'âge, la couleur de peau). Par ailleurs, plus que dans tout autre secteur, les professeurs, encadrants et intervenants sont de potentiels futurs employeurs pour les étudiants.

De nombreux récits de harcèlement identifient également certaines racines culturelles à ces pratiques. Par exemple, certains témoins dénoncent un sexisme propre au milieu de l'art, qui repose sur le mythe selon lequel le « talent » est intrinsèquement masculin. Celui-ci génère une dichotomie entre le masculin et le féminin et une répartition sexuée des rôles artistiques dans laquelle le premier se fait possesseur et dominant et la seconde soumise, passive et disponible. « Ce modèle d'échange économique d'un corps, d'une jeunesse contre un morceau de pouvoir et de savoir perdure encore aujourd'hui » (17). Le mythe de la suprématie de l'intelligence masculine et occidentale est cependant également bien présent dans la sphère académique plus classique(18).

La dénonciation des faits semble également plus difficile au sein des écoles supérieures des arts. Ces écoles comptant moins d'étudiants que certains grands établissements, les dénonciations de comportements abusifs passent en effet moins inaperçues, ce qui éveille l'appréhension des victimes. Les écoles d'arts sont également confrontées plus largement aux risques de conflits d'intérêts, dans la mesure où les directeurs et professeurs sont régulièrement amenés à collaborer sur des projets en dehors de leurs établissements, et acquièrent quelques fois un sentiment de loyauté les uns envers les autres qui peut constituer un obstacle, ou être perçu comme tel, lorsqu'une plainte de harcèlement doit être traitée.

### Recommandations

Face à l'importance de l'enjeu, la présente résolution vise à encourager le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles à agir de manière forte pour lutter contre le harcèlement dans l'enseignement supérieur.

Il s'agit, avant toute chose, de comprendre les nuances de ce phénomène sur le territoire de la Fédération Wallonie-Bruxelles, ce qui n'est pour l'heure pas évident en raison de l'absence d'étude globale précise. Il s'avère opportun, à cet égard, de mener rapidement une étude scientifique exhaustive sur cette problématique, afin d'identifier précisément les conditions favorisant les abus, les différentes formes d'abus, parmi lesquelles le cyberharcèlement, et le profil des personnes plus régulièrement ciblées. Il existe, par exemple, des études évaluant les risques psycho-sociaux du personnel des établissements de l'enseignement supérieur, mais aucune ne permet d'estimer ces risques parmi les étudiants(19). Une étude de ce type doit également être menée sur la population étudiante.

En attendant de telles données, il est toutefois possible de tirer les enseignements des études menées à l'étranger, en particulier en Australie, en France et aux États-Unis, et de chercher dès à présent à pallier aux lacunes et obstacles institutionnels à la lutte contre le harcèlement, qui sont aujourd'hui déjà clairement identifiés et/ou identifiables.

Ce travail apparaît d'autant plus pertinent et urgent que les témoignages des différents acteurs de terrain, étudiants, professeurs et chercheurs, mettent en lumière des difficultés similaires à celles pointées dans ces différents pays. Ce constat, qui ressort également du récent rapport de la FEF sur le sujet, appelle des réponses rapides et généralisées sur l'ensemble du territoire de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Premièrement, les études(20) (21) et témoignages publiés dans la presse belge montrent que très rares sont les victimes de harcèlement qui font part de leur expérience aux autorités au sein de leurs établissements. Ceci résulte de deux mécanismes.

D'une part, il semble peu évident pour les étudiants de diagnostiquer un comportement ou un commentaire abusif, en particulier quand il s'adresse à une autre personne de la classe ou de l'auditoire. Il semble également que les auteurs des commentaires et actes ne mesurent pas toujours précisément l'impact de ces derniers sur la personne à laquelle ils sont destinés. Par conséquent, il est nécessaire d'assurer une information complète, solide et harmonisée dans l'ensemble des

(17) Rapport « Pouvoir et dérives II. Les écoles supérieures en art de la scène, lieu de prévention et d'inclusion ». Lundi 29, mardi 30 avril et jeudi 2 mai 2019, La Bellone – Bruxelles.

(18) Vincent Berger, « Du rapport entre le harcèlement et l'hégémonie intellectuelle », Les cahiers du CEDREF [En ligne], 19 | 2014, mis en ligne le 17 avril 2015, consulté le 18 mai 2020. URL : <http://journals.openedition.org/cedref/713>

(19) Voir l'avis n° 1.808 du 17 juillet 2012 relatif à la prévention de la charge psychosociale (dont le harcèlement moral ou sexuel au travail) et évaluation de la législation, l'avis n° 1.851 du 28 mai 2013 relatif à la prévention de la charge psychosociale (dont le harcèlement moral ou sexuel au travail) et suivi de l'avis n° 1.808, et l'avis n° 178 du 7 février 2014 sur un projet d'arrêté royal relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail.

(20) Commission australienne des droits de l'homme, « Rapport national sur le harcèlement dans les universités australiennes » (2017), disponible à l'adresse suivante : [https://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/AHRC\\_2017\\_ChangeTheCourse\\_UniversityReport.pdf](https://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/AHRC_2017_ChangeTheCourse_UniversityReport.pdf)

(21) RAINN (Rape, Abuse & Incest National Network), « Campus Sexual Violence : Statistics », disponible à l'adresse suivante : <https://www.rainn.org/statistics/campus-sexual-violence>

établissements, ainsi que d'encourager ceux-ci à constamment développer et renforcer une culture du respect et du consentement, en tenant compte de leurs spécificités sectorielles.

Il serait à cet égard pertinent de mettre en place des séances régulières de sensibilisation et de formation du corps professoral, des cellules de bien-être en milieu étudiant, de promotion et de santé, afin qu'il puisse identifier facilement les comportements problématiques, ainsi que des ateliers de formation pour les étudiants de première année, afin qu'ils connaissent leurs droits et puissent les faire valoir. Les étudiants doivent aussi être informés du fait qu'il existe des structures qui sont mises à disposition par leur établissement et par la Communauté pour recueillir leurs plaintes, les soutenir, les écouter et les informer. De manière plus générale, il apparaît indispensable d'organiser des campagnes régulières de communication à large échelle qui rappellent aux étudiants les principes de consentement et du respect.

De nombreux établissements mènent déjà des actions de sensibilisation en matière de harcèlement, à l'instar des universités qui comptent parmi leur personnel des personnes de « contact genre », mais également d'établissements qui se sont dotés de Charte en la matière. Cependant, l'instauration systématique de dispositifs au sein des établissements consacrés aux cas de harcèlement, ainsi que l'implication de l'ARES, faciliteront la coordination et l'harmonisation des mesures envisagées.

D'autre part, il semble que la plupart des étudiants hésitent à contacter leur établissement pour l'informer des faits de harcèlement dont ils sont victimes. Une partie d'entre eux rechigne à dénoncer les actes ou commentaires abusifs de leurs professeurs dans la mesure où ils pensent ces derniers « indébouillonnables », en raison de leur aura et de leur statut contractuel.

Il est nécessaire d'accorder une attention particulière aux personnes sous contrat doctoral ou d'assistant, dont le statut hybride fait qu'ils ont accès tant aux procédures prévues pour le personnel qu'aux éventuelles procédures prévues pour les étudiants. Si cela leur donne accès à plusieurs procédures de soutien, cela parfois ajoute également de la confusion, et il apparaît que ni l'une ni l'autre procédure ne leur est vraiment adaptée. Ces cas ne sont, comme pour les étudiants, peu, voire pas, documentés.

Pour faciliter le dépôt des signalements, il est en outre primordial d'informer au mieux les victimes concernant les voies institutionnelles permettant de recueillir leur témoignage et de les orienter vers les services adéquats pour qu'ils puissent recevoir un accompagnement.

Ainsi, chaque établissement de l'enseignement supérieur devrait obligatoirement, lorsque ce n'est pas déjà fait, assurer l'existence d'un dispositif

de référence dédié aux questions de harcèlement, composée d'une ou plusieurs personnes en fonction des besoins. Celui-ci doit pouvoir recueillir les signalements des étudiants et conseiller la victime dans les démarches administratives ou juridiques éventuelles. Ce rôle de personne de référence pourrait être désigné en interne ou de manière externe à l'établissement. Les études insistent également sur l'importance de la transparence dans la gestion d'un signalement de harcèlement, qui devrait être encouragé dans tous les établissements.

Certains étudiants n'osent pas se plaindre auprès d'une personne travaillant au sein de l'établissement dans lequel ils étudient. Ils devraient pouvoir s'adresser à une entité neutre. Il convient donc de prendre les mesures nécessaires pour que les étudiants victimes soient accueillis, conseillés et accompagnés dans les démarches administratives ou juridiques éventuelles nécessaires à cet effet. Et ce, également dans les cas où cet accompagnement n'est pas possible ou souhaité par l'étudiant au sein de l'établissement qu'il fréquente.

En outre, il apparaît opportun de solliciter l'ARES pour qu'elle assure la bonne mise en réseau entre les différents dispositifs adoptés au niveau local afin que les bonnes pratiques soient échangées.

L'ARES devrait également récolter et analyser les données relatives aux plaintes de harcèlement récoltées au sein des établissements, dans le respect de l'anonymat des étudiants et des établissements concernés, dans le but d'établir annuellement un rapport relatif à l'évolution du phénomène en Fédération Wallonie-Bruxelles.

De façon générale, pour que les réalités et spécificités de chacun des secteurs de l'enseignement supérieur soient prises adéquatement en considération, il serait également souhaitable que les différents dispositifs mis en œuvre à l'échelle de la Fédération Wallonie-Bruxelles intègrent des personnes provenant des différents types d'enseignement, dont la promotion sociale et le milieu artistique.

En outre, parmi les autres mesures qu'il apparaît important de mettre en œuvre, les acteurs de terrain estiment fondamental de favoriser la plus grande diversité possible au sein du corps enseignant. Une sensibilisation des instances de décision en matière de recrutement est indispensable.

Enfin, il apparaît nécessaire, comme demandé par l'ensemble des acteurs, de renforcer le cadre légal actuel, notamment en vue d'intégrer les questions relatives à la violence et au harcèlement dans l'enseignement supérieur dans les règlements des études et des examens.

## PROPOSITION DE RÉSOLUTION

### VISANT À PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT DES ÉTUDIANTES ET DES ÉTUDIANTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DE LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

---

Le Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles,

Vu les articles 442*bis*, *ter* et *quarter* du Code pénal réprimant pénalement le harcèlement, sans le définir ;

Vu la loi visant à combattre la diffusion non consensuelle d'images et d'enregistrements à caractère sexuel adoptée par la Chambre le 16 avril 2020 ;

Vu l'existence de dispositions particulières relatives au harcèlement dans le monde du travail, telles que la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant sur la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (Journal officiel n° L 303 du 02/12/2000 p. 0016 – 0022), mise en oeuvre par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, et en particulier son titre 3 du livre Ier du code du bien-être au travail, relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail, tel que modifié par la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ;

Vu la loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public et modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes afin de pénaliser l'acte de discrimination ;

Vu la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;

Vu le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination ;

Considérant que la problématique du harcèlement, tant moral que sexuel, est souvent sous-estimée ou invisible dans l'enseignement supérieur et pourtant bien présente ;

Considérant que les personnes expérimentant d'autres formes de discriminations liées à leur genre, appartenance ethnique, orientation sexuelle ou handicap sont particulièrement touchées ;

Considérant les multiples formes que peut prendre le harcèlement, parmi lesquelles le cyberharcèlement prend une place de plus en plus grande ;

Considérant l'impact considérable que peut avoir le harcèlement sur le parcours académique de la victime, l'estime de soi et sa construction comme jeune adulte ;

Considérant qu'il n'existe pas suffisamment de données officielles sur les victimes et auteurs de harcèlement en Fédération Wallonie-Bruxelles, contrairement à ce qui existe dans d'autres pays ;

Considérant qu'une étude scientifique exhaustive de la problématique en Fédération Wallonie-Bruxelles serait utile afin d'identifier précisément les conditions favorisant les abus, les différentes formes d'abus et le profil des personnes plus régulièrement ciblées, pour adapter au mieux les mesures à prendre ;

Considérant les nombreux témoignages rapportant des faits de harcèlement dans l'enseignement supérieur en général, et dans les écoles supérieures des arts en particulier, évoquant notamment des pratiques d'intimidation, de harcèlement moral, de racisme, de sexisme, de gestes déplacés et de violence physique ;

Considérant les constats et recommandations mises en lumière par plusieurs études internationales et applicables au niveau de la Fédération Wallonie-Bruxelles ;

Considérant les pistes d'amélioration formulées par la Fédération des étudiants francophones en juillet 2019 ;

Considérant l'avis de l'ARES n° 2021-09 du 25 mai 2021 relatif aux mesures de lutte contre la violence et le harcèlement dans l'enseignement supérieur ;

Considérant l'avis d'UNIA n° 269 du 23 mars 2021 visant à renforcer le cadre légal pour lutter contre le harcèlement dans l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles ;

Considérant qu'il est non seulement possible, mais surtout urgent, de prendre dès à présent des mesures fortes pour lutter contre le harcèlement dans l'enseignement supérieur ;

Considérant la multiplication des initiatives isolées pour faire face au harcèlement dans différents établissements de la Fédération Wallonie-Bruxelles ;

Considérant qu'une réponse globale et cohérente à l'ensemble du secteur apparaît plus que jamais nécessaire ;

Considérant la mise en place d'une commission genre en enseignement supérieur (CoGES) au sein de l'ARES ;

Considérant les études et témoignages faisant état des difficultés et réticences rencontrées par les

victimes de harcèlement pour signaler les faits aux autorités de leur établissement ;

Considérant qu'il n'est pas toujours évident pour les étudiants, d'une part, de diagnostiquer un comportement abusif caractéristique de harcèlement et, d'autre part, d'oser dénoncer un tel comportement au sein de son propre établissement ;

Considérant la nécessité d'assurer une information complète, solide et harmonisée dans l'ensemble des établissements, ainsi que d'encourager ceux-ci à constamment développer et renforcer une culture du respect et du consentement ;

Considérant l'importance d'offrir aux victimes de harcèlement plusieurs voies institutionnelles permettant de recueillir leur témoignage, à la fois au sein de chaque établissement et via des voies extérieures et indépendantes ;

Considérant l'intérêt d'intégrer dans les différents dispositifs mis en place des personnes disposant d'une connaissance des diverses réalités de l'enseignement supérieur, notamment de la promotion sociale et du milieu artistique et de ses établissements de formation ;

Considérant l'intérêt de renforcer le cadre juridique applicable au secteur de l'enseignement supérieur qui permettrait d'améliorer la lutte contre la violence et le harcèlement ;

Considérant la résolution adoptée par le Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles le 2 mai 2019 visant à la prévention et à la lutte contre les différentes formes de harcèlement scolaire ;

Considérant l'importance de prolonger cette initiative au niveau de l'enseignement supérieur également ;

Considérant la résolution visant à soutenir les établissements d'enseignement supérieur dans leur lutte contre les discriminations genrées adoptée par le Parlement le 24 avril 2019 ;

Considérant la Déclaration de Politique Communautaire qui prévoit de « *Stimuler, auprès de toutes les institutions et instances que la Fédération Wallonie-Bruxelles subventionnées ou agréées, la recherche de la parité, la lutte contre le harcèlement sexuel et la prévention de toute forme de violence, et la mise en oeuvre de politiques et projets non sexistes et sans biais de genre* » ;

Demande au Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles :

1° de lancer une étude scientifique exhaustive et un processus de veille sur le phénomène du harcèlement dans l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie Bruxelles de manière à identifier les conditions favorisant le harcèlement, les différentes formes d'abus, et le profil des personnes plus régulièrement ciblées et les risques psycho-sociaux ;

2° de faciliter le dépôt des signalements par les étudiants pour des faits de harcèlement en :

— imposant à chaque établissement de l'enseignement supérieur de créer, quand ce n'est pas déjà fait, un dispositif de référence dédié aux questions de harcèlement, qui puisse recueillir les signalements des étudiants et conseiller les victimes dans les démarches administratives ou juridiques éventuelles. Ce dispositif pouvant être externe ou interne à l'établissement ;

— sollicitant l'ARES pour qu'elle se saisisse des missions suivantes :

— assurer que les informations relatives aux dispositifs de suivi et d'accompagnement des victimes soient accessibles et diffusées largement au sein des établissements d'enseignement supérieur ;

— récolter et analyser les données relatives aux signalements de harcèlement dans l'ensemble des établissements, afin de produire un rapport annuel quant à l'évolution du phénomène et ses impacts en Fédération Wallonie-Bruxelles, dans le respect de l'anonymat des étudiants et des établissements concernés ;

— informer l'ensemble des établissements des bonnes pratiques identifiées et encourager ceux-ci à constamment développer et renforcer une culture du respect et du consentement, en tenant compte de leurs spécificités sectorielles ;

— travailler dans une logique de partenariat avec les autres instances pertinentes de notre enseignement supérieur.

— assurant que chaque étudiant puisse avoir accès à un soutien psychologique et des conseils juridiques ;

— prenant les mesures nécessaires pour que les étudiants victimes soient accueillis, conseillés et accompagnés dans les démarches administratives ou juridiques éventuelles. Et ce, également dans les cas où cet accompagnement n'est pas possible ou souhaité par l'étudiant au sein de l'établissement ;

3° d'assurer la formation et le soutien des personnes de référence au sein de chaque établissement d'enseignement supérieur ;

4° de prendre les mesures nécessaires pour augmenter la transparence dans la gestion par les établissements des signalements pour harcèlement ;

5° de favoriser la mise en place de séances régulières de sensibilisation et de formation du corps professoral, des cellules de bien-être en milieu étudiant, de promotion et de santé afin qu'ils puissent identifier facilement les comportements problématiques ;

- 6° de favoriser l'organisation d'ateliers de formation pour les étudiants primo-arrivants, ou les nouveaux membres du personnel, de sorte qu'ils connaissent les structures mises à leurs disposition, mais également leurs droits et puissent les faire valoir ;
- 7° d'organiser des campagnes de communication à grande échelle rappelant aux étudiants les principes de consentement et du respect ;
- 8° d'encourager la mise en place de mécanismes, au sein des établissements, qui permettent de soumettre à une réévaluation spécifique les membres du personnel dont le comportement aurait fait l'objet de plaintes ;
- 9° de sensibiliser les instances de recrutement à l'importance de la présence, dans toutes les structures des établissements et y compris le corps professoral, de personnes qui représentent la diversité de la société, et notamment les femmes, les personnes LGBTQIA+, les personnes d'origines étrangères, ainsi que des personnes handicapées ;
- 10° d'adopter un cadre spécifique applicable à l'enseignement supérieur concernant la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel, notamment en vue d'intégrer ces questions dans les règlements des études et des examens.

**R. Demeuse**

**G. Grovonijs**

**H. Cornillie**

**M. De Re**

**Th. Witsel**

**R. Sobry**